TEMA 75

DERECHO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL. FUENTES. CONVENIOS BILATERALES SUSCRITOS POR ESPAÑA: CARACTERÍSTICAS GENERALES Y PRINCIPIOS QUE LO INFORMAN. CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DEL CONSEJO DE EUROPA RATIFICADOS POR ESPAÑA.

Contenido

INTRODUCCIÓN 2

LEGISLACIÓN 3

1. DERECHO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL 6

1.1 Derecho Internacional de Seguridad Social. Fuentes. 7

2. CONVENIOS BILATERALES SUSCRITOS POR ESPAÑA: CARACTERÍSTICAS GENERALES Y PRINCIPIOS QUE LOS INFORMAN. 9

2.1 Características Generales. 9

2.2 Principios informadores. 13

3. CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL (CMISS) 16

4. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DEL CONVENIO DE EUROPA RATIFICADOS POR ESPAÑA 18

4.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 18

4.2 Convenios del Consejo de Europa 22

5. RESUMEN DEL TEMA 36 26

TEMA 75

DERECHO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL. FUENTES. CONVENIOS BILATERALES SUSCRITOS POR ESPAÑA: CARACTERÍSTICAS GENERALES Y PRINCIPIOS QUE LO INFORMAN. CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DEL CONSEJO DE EUROPA RATIFICADOS POR ESPAÑA.

INTRODUCCIÓN

Sean Van Raepenbush considera que la actuación internacional en materia de Seguridad Social tiene por objeto, de una forma general, por una parte promover el desarrollo de las legislaciones nacionales de Seguridad Social, es decir, **establecer unas bases mínimas** en la protección a cargo de la Seguridad Social a las que han de someterse las legislaciones nacionales y, por otra, **garantizar,** especialmente por medio de la coordinación de las legislaciones de Seguridad Social, **una protección completa y continua a los trabajadores migrantes o extranjeros y a sus familias.**

A su vez, el Prof. Montoya entiende que, siendo por esencia las legislaciones estatales de Seguridad Social rigurosamente territorialistas, **las normas nacionales de derecho internacional** (por ejemplo: las contenidas en el art. 7 Ley General de Seguridad Social), **las internacionales** (los Convenios Bilaterales entre Estados) y **las supranacionales** (los Convenios de la O.I.T., los Reglamentos de la Unión Europea) aspiran a resolver problemas de Seguridad Social planteados por el hecho de haber residido y trabajado en el territorio de diversos Estados y, en consecuencia, cotizado a sistemas nacionales de Seguridad Social distintos.

El **Derecho Internacional y supranacional** de la Seguridad Social da respuesta a estos interrogantes, partiendo del carácter territorialista de las normas de Seguridad Social y estableciendo varios principios básicos: el principio de igualdad de trato a los **no** nacionales, el principio de conservación de derechos adquiridos, el principio de totalización de períodos de cotización, etc.

Por último, hay que hacer referencia al papel preponderante que desempeñan **los Organismos Internacionales** a favor, **tanto del desarrollo, como también de la aproximación de las legislaciones nacionales de Seguridad Social.**

LEGISLACIÓN

- **Constitución Española de 1978.**

- **Ley General de Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre)**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y el Principado de Andorra, firmado el 9 de noviembre de 2001. En vigor desde el 1 de enero de 2003. (BOE núm. 290, de 4 de diciembre de 2002)**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Argentina, firmado el 28 de enero de 1997. En vigor desde el 1 de diciembre de 2004. (BOE núm. 297, de 10 de diciembre de 2004)**

- **Convenio entre España y Australia sobre Seguridad Social, firmado el 31 de enero de 2002. En vigor desde el 1 de enero de 2003. (BOE núm. 303, de 19 de diciembre de 2002)**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Federativa de Brasil, firmado el 16 de mayo de 1991. En vigor desde el 1 de diciembre de 1995. (BOE núm. 13, de 15 de enero de 1996)**

- **Convenio sobre Seguridad Social entre España y Canadá, firmado el 10 de noviembre de 1986. En vigor desde el 1 de enero de 1988 (BOE núm. 287, de 1 de diciembre de 1987), modificado por el Protocolo al Convenio sobre Seguridad Social entre España y Canadá de 19 de octubre de 1995. En vigor desde el 1 de mayo de 1997 (BOE núm. 34, de 8 de febrero de 1997)**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Chile, firmado el 28 de enero de 1997. En vigor desde el 13 de marzo de 1998 (BOE núm. 72, de 25 de marzo de 1998)**

- **Convenio de Seguridad Social entren España y los Estados Unidos de América, firmado el 30 de septiembre de 1986. En vigor desde el 1 de abril de 1988. (BOE núm. 76, de 29 de marzo de 1988).**

- **Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado el 8 de noviembre de 1979. En vigor desde el 1 de octubre de 1982 (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982), modificado por el Protocolo Adicional al Convenio de 27 de enero de 1998. En vigor desde el 1 de diciembre de 2001 (BOE núm. 282, de 24 de noviembre de 2001).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y los Estados Unidos Mexicanos, firmado el 25 de abril de 1994. En vigor desde el 1 de enero de 1995 (BOE núm. 65, de 17 de marzo de 1995).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Paraguay, firmado el 24 de junio de 1988. En vigor desde el 1 de marzo de 2006 (BOE núm. 28, de 2 de febrero de 2006).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Perú, firmado el 16 de junio de 2003. En vigor desde el 1 de febrero de 2005 (BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2005).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Dominicana, firmado el 2 de julio de 2004. En vigor desde el 1 de julio de 2006. (BOE núm. 139, de 12 de junio de 2006).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la Federación de Rusia, firmado el 11 de abril de 1994. En vigor desde el 22 de febrero de 1996 (BOE núm. 48, de 24 de febrero de 1996).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Túnez, firmado el 26 de febrero de 2001. En vigor desde el 1 de enero de 2002 (BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2001).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y Ucrania, firmado el 7 de octubre de 1996. En vigor desde el 27 de marzo de 1998. (BOE núm. 81, de 4 de abril de 1998).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Oriental del Uruguay, firmado el 1 de diciembre de 1997. En vigor desde el 1 de abril de 2000 (BOE núm. 47 de 24 de febrero de 2000)**

- **Convenio de Seguridad Social entre España y Venezuela, firmado el 12 de mayo de 1988. En vigor desde el 1 de julio de 1990 (BOE núm. 162, de 7 de julio de 1990)**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Colombia, firmado el 6 de septiembre de 2005. En vigor desde el 1 de marzo de 2008 (BOE núm. 54 de 3 de marzo de 2008).**

- **Convenio de Seguridad Social entre España y Japón, firmado el 12 de noviembre de 2008. En vigor desde 1 de diciembre de 2010 (BOE núm. 236 de 30 de septiembre de 2009 y núm. 248 de 13 de octubre de 2010).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Ecuador, firmado el 4 de diciembre de 2009. En vigor desde el 1 de enero de 2011 (BOE núm. 32 de 7 de febrero de 2011).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Filipinas, firmado el 12 de noviembre de 2002. En vigor desde el 1 de agosto de 2012 (BOE núm. 158 de 3 de julio de 2012).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Corea, firmado el 14 de julio de 2011. En vigor desde el 1 de abril de 2013 (BOE núm. 110 de 8 de mayo de 2013).**

- **Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la Republica de Cabo Verde, firmado el 23 de noviembre de 2013. En vigor desde el 1 de diciembre de 2013 (BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2013).**

- **Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de 10 de noviembre de 2007 y su Acuerdo de Aplicación, de 11 de septiembre de 2009. (BOE núm. 7, de 8 de enero de 2011)**

- **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y sucesivas modificaciones.**

1. DERECHO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Las cuestiones jurídicas internacionales surgen por dos razones:

a) Por la coexistencia de una serie de Estados soberanos e independientes, que se rigen por ordenamientos legales que difieren entre sí.

b) Por la ineludible necesidad que tienen esos Estados soberanos y sus súbditos de entablar y sostener relaciones jurídicas con los restantes Estados o con súbditos de otros Estados.

Es precisamente el Derecho Internacional el que debe dar solución a tales cuestiones, armonizando la aplicación de los principios de "personalidad" y "territorialidad" sobre la base de salvaguardar la soberanía de cada Estado cuando en la relación interindividual aparezca un elemento de "extranjería".

Los mismos factores que influyen en el nacimiento de las cuestiones jurídicas internacionales (existencia de diversos Estados soberanos y existencia de relaciones jurídicas entre los súbditos de unos y otro Estado) **son los que motivan también el surgimiento de las normas de Seguridad Social que adquieren carácter internacionalizador.**

Esto es, **es necesario que los diferentes Estados soberanos se preocupen de que sus súbditos no queden en situación desventajosa en materia de protección social por el hecho de que se desplacen de uno a otro Estado para ejercer su actividad laboral. Esta preocupación se plasma en dos direcciones:**

- **La aplicación coordinada de los ordenamientos legislativos nacionales que resulten afectados (Convenios Bilaterales o Multilaterales)**

- **La tendencia a una uniformidad normativa** (Organizaciones Internacionales).

En este sentido, se distinguen **tres fuentes** de producción del Derecho Internacional de Seguridad Social: las del Derecho interno, las fuentes internacionales uniformes o en sentido propio y las convencionales o en sentido impropio.

1.1 Derecho Internacional de Seguridad Social. Fuentes.

Fuentes de Derecho Interno

Están constituidas por normas internas dictadas soberanamente por cada Estado y que se rigen por principios diversos. Así, en unos casos la Seguridad Social interna **sólo incluye a los nacionales**, haciendo completa exclusión de los extranjeros, mientras que en otros, **estos últimos son incluidos limitadamente,** otorgándoles una protección condicionada a las reglas de reciprocidad, o, **son objeto de una protección de igualdad con los nacionales.**

Por lo que se refiere a la Seguridad Social española, un ejemplo de estas normas internas se encuentra en **el Art. 7 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 30 de octubre 2015, en el cual los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España y ejerzan una actividad en territorio español son objeto de una protección de igualdad con los nacionales, a efectos de las prestaciones contributivas.**

Así mismo, el artículo mencionado contempla, a efectos de las prestaciones no contributivas, la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los extranjeros que residan legalmente en territorio español, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

A su vez, la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero,** sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, dispone con carácter general en su **Art. 14 apartado 1** que, **los extranjeros residentes tendrán derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles.**

Fuentes Internacionales en sentido propio

Son aquellas normas dictadas por la propia sociedad internacional y que reciben el nombre de **Fuentes de Derecho uniforme.**

A escala mundial y estrictamente hablando, **no hay Fuentes de Derecho uniforme en materia de Seguridad Social,** dado que no existe ni un poder legislativo internacional autónomo, general y coactivo, ni, consiguientemente, unas normas que sean su expresión reguladora.

Como **sustitutivos** de este orden jurídico inexistente se conocen **unas llamadas fuentes uniformes producidas en el seno de la Organización Internacional de Trabajo** (OIT) y que se formulan a través de instrumentos jurídicos muy particulares: **los convenios y las recomendaciones.**

De los convenios de la OIT se ha dicho que pueden considerarse el germen de un Derecho universal de la Seguridad Social y de un estatuto internacional del trabajador migrante. **Sin embargo, hasta hoy cumplen una función mucho más modesta consistente en proponer a**

la aprobación de los Estados normas de Seguridad Social de carácter progresivo y alcance armonizador.

Hay que señalar, no obstante, que en determinados ámbitos regionales (concretamente en la Unión Europea) sí pueden aprobarse normas de Derecho uniforme, en cuanto que son obligatorias en todas sus partes y directamente aplicables en los Estados Miembros, sin necesidad de que los respectivos Parlamentos nacionales las ratifiquen.

Fuentes internacionales impropias o fuentes de Derecho Convencional

Son aquellas que originariamente proceden de la voluntad de dos o más Estados y que se traduce en los llamados Convenios Internacionales bilaterales o multilaterales.

Estos Convenios implican **dos tipos de relaciones jurídicas:**

- una relación de Derecho Internacional Público entre las Partes contratantes

- una relación de Derecho Internacional Privado, ya que el contenido del Convenio se refiere a las relaciones entre las Entidades gestoras y los particulares asegurados.

En cuanto a **su obligatoriedad**, ésta es la propia de todo tratado internacional: El Convenio obliga a los Estados que lo conciertan **desde el momento de su ratificación**, siendo su promulgación y publicación problemas constitucionales internos que no afectan a la validez ni al carácter internacional de las reglas del tratado. Sin embargo, **la obligatoriedad respecto de las situaciones individuales de Seguridad Social** sólo se produce a través de la conversión del tratado en Ley interna o de su mera publicación. En este sentido, **el Art. 96 de la Constitución Española de 1978** establece que **los tratados internacionales, entre los que figuran los Convenios Bilaterales de Seguridad Social, válidamente celebrados, una vez ratificados y publicados oficialmente en España, forman parte del ordenamiento interno.** Por consiguiente, sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional.

En definitiva, cabe decir que un Convenio internacional es una auténtica Ley especial del Estado que lo suscribe, siempre que se encuentre válidamente celebrado y debidamente promulgado, por lo que sus preceptos prevalecen sobre los de cualquier norma interna que se le oponga, no pudiendo, por consiguiente, una Ley de Derecho interno, sea anterior o posterior al Convenio, derogarlo.

2. CONVENIOS BILATERALES SUSCRITOS POR ESPAÑA: CARACTERÍSTICAS GENERALES Y PRINCIPIOS QUE LOS INFORMAN.

Actualmente España tiene suscritos Convenios Bilaterales sobre Seguridad Social con **veintitrés** países que se distribuyen de la siguiente forma:

Europa: Andorra, Rusia y Ucrania.

Asia: Filipinas, Japón y Corea.

África: Cabo Verde, Marruecos y Túnez.

América: Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Chile, República Dominicana, Ecuador, Estados Unidos de América, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

NOTA: El Acuerdo Administrativo de Seguridad Social entre España y Panamá fue denunciado el 25 de noviembre de 1999 por el Ministerio de Asuntos Exteriores panameño. Dicha denuncia comenzó a surtir efectos el 25 de mayo de 2000, sin que ello haya repercutido en los derechos que ya se hubieran adquirido.

Oceanía: Australia.

En relación con los Convenios suscritos por España con Argentina, Brasil, Ecuador, Chile, Uruguay y Paraguay merece especial atención el hecho de que, a partir de la efectividad de la entrada en vigor en los países mencionados del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS) y de su Acuerdo de Aplicación, solo seguirán siendo aplicables las disposiciones de la norma bilateral que sean más favorables.

Asimismo es necesario indicar que, España también ha tenido suscritos Convenios bilaterales en materia de Seguridad Social con la mayoría de los países integrantes de la Unión Europea (por ejemplo Alemania, Portugal, etc.) y en cuyas relaciones son, actualmente, de aplicación los Reglamentos Comunitarios 883/2004 y 987/2009 que han sustituido a los Reglamentos Comunitarios 1408/71 y 574/72.

No obstante, el apartado 1 del artículo 8 del Reglamento 883/2004 (al igual que hacia la letra c del apartado 2 del artículo 7 del Reglamento 1408/71) posibilita que las disposiciones más favorables de alguno de dichos Convenios bilaterales, tanto en su parte subjetiva (personas protegidas) como en la objetiva (riesgos cubiertos) sigan siendo aplicables.

2.1 Características Generales.

La estructura de los Convenios Bilaterales enumerados es similar y sus disposiciones se pueden dividir en cuatro grandes apartados:

a) **Disposiciones generales**

b) **Disposiciones sobre legislación aplicable**

c) **Disposiciones relativas a las prestaciones**

d) **Disposiciones diversas, transitorias y finales.**

a) Disposiciones generales:

En los artículos correspondientes a este apartado se determinan los campos de aplicación **material u objetivo** (Regímenes de Seguridad Social y contingencias cubiertas) y **personal o subjetivo** (personas protegidas) del Convenio, y se definen los términos en él utilizados. Asimismo, en ellos se regula la igualdad de trato y la exportación de las prestaciones a los residentes en otros Estados.

En relación con el **campo de aplicación material u objetivo** hay que señalar que, como regla general, los Convenios suscritos por España incluyen **todas las prestaciones económicas de carácter contributivo y, en algunos de ellos, también** la asistencia sanitaria, y **todos los Regímenes de Seguridad Social, salvo el Régimen especial de funcionarios, excepción hecha de los Convenios suscritos por España con Japón y Corea en los cuales si se incluye dicho Régimen**

En casi todos los Convenios existe, en cuanto a la **inclusión de Regímenes**, una cláusula general según la cual los Estados contratantes se comprometen, cuando haya algún cambio en su legislación y se creen nuevos regímenes, a comunicar al otro Estado esos cambios, **considerándose que si** no hay ninguna manifestación en contra por parte de éste, o del propio Estado que notifica los cambios, **tales Regímenes quedan incluidos en el Convenio de forma automática.**

Respecto al **campo de aplicación personal o subjetivo**, éste se limitaba en, prácticamente, la totalidad de los primeros Convenios firmados por España, a los nacionales de los Estados contratantes. Es decir, la norma internacional sólo era aplicable a los nacionales de uno u otro de dichos Estados que hubieran trabajado en ambos.

En la actualidad, sin embargo, se está produciendo, tanto en los nuevos Convenios como en los antiguos que están siendo objeto de revisión, la sustitución del principio de nacionalidad por otro basado **en la profesionalidad o actividad laboral**. Esto es, los Convenios se aplican a las personas que hayan realizado una actividad laboral en los Estados contratantes.

Son ejemplo de esta última tendencia los Convenios firmados por España con: Andorra, Argentina, Australia (la especialidad en este Convenio es que también se aplica a quienes residan o hayan residido en Australia independientemente de su actividad laboral), Brasil,

Cabo Verde, Canadá, Corea, Ecuador, Estados Unidos de América, Japón, Paraguay, Perú y Uruguay.

En los Convenios firmados con: Colombia, Chile, República Dominicana, Filipinas, Marruecos, México, Rusia, Túnez, Ucrania y Venezuela, **el campo de aplicación subjetivo** lo constituyen los nacionales de los Estados contratantes.

b) Disposiciones sobre legislación aplicable:

En ellas se expresa cual es la legislación aplicable al trabajador cuando éste presta servicios en uno de los Estados contratantes. La regla general es que **el trabajador queda sometido a la legislación del país donde ejerce su actividad laboral.** No obstante, se establecen excepciones o normas especiales para, entre otros,

- los trabajadores destacados por su empresa, por un período determinado, al territorio de un país distinto de aquel en el que realizan el trabajo habitual. **Estos quedan sometidos a la legislación del Estado donde radica la empresa que les destacó.**

- los trabajadores del mar

- el personal al servicio de las misiones diplomáticas o consulares

- los trabajadores de los transportes internacionales

c) Disposiciones relativas a las prestaciones:

En ellas se regula **el acceso o adquisición del derecho a las distintas prestaciones** incluidas en el campo de aplicación material del Convenio de que se trate (asistencia sanitaria, prestaciones económicas por enfermedad, pensiones, prestaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, protección familiar, desempleo) así como **la concesión y liquidación de las mismas.**

En materia de pensiones se establecen reglas específicas sobre totalización de períodos de seguro, superposición de dichos períodos, períodos inferiores a doce meses, condición de alta, etc.

De las reglas específicas citadas, reviste especial interés **la totalización de períodos de seguro. Dicha regla permite, para el reconocimiento del derecho a prestaciones por cada Estado contratante en aquellos supuestos en los que no sea posible teniendo en cuenta exclusivamente las cotizaciones acreditadas en cada una de ellos** (pensión nacional), **que dichos Estados puedan computar los períodos de seguro** (o de residencia si así se establece en el Convenio) **cumplidos en el territorio del otro Estado, como si fueran propios, siempre que no se superpongan.**

En los supuestos en que sea precisa la totalización, el Estado que efectúe la misma determinará, **en primer lugar, la pensión de acuerdo con su legislación, teniendo en cuenta todos los períodos de seguro acreditados por el trabajador en los dos Estados (pensión teórica). Al importe que se obtenga se le aplicará el porcentaje que resulte de la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos bajo la legislación que se aplique, respecto de la duración total de los períodos de seguro cubiertos en ambos Estados.** La cantidad que se obtenga constituirá la **pensión prorrata** a la que, en principio, tendrá derecho el interesado.

En cuanto a **la liquidación de las pensiones** ésta se efectúa de las formas que a continuación se indican, según el Convenio de que se trate.

- **Comparando las cuantías de la pensión nacional y de la pensión prorrata** y abonando **la que sea más beneficiosa.**

  Convenios suscritos con: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Cabo Verde, Colombia, Corea, Ecuador, Filipinas, Japón, República Dominicana, Paraguay, Perú, Túnez, Ucrania y Uruguay.

- **Abono de la pensión nacional,** sin tener en cuenta los periodos cotizados en la seguridad social del otro país y si **no se alcanza derecho a pensión nacional se totalizan períodos de seguro,** abonándose, si procede, **la pensión prorrata.**

  Convenios suscritos con: Canadá, Chile, Estados Unidos, Marruecos, México y Venezuela.

PARTICULARIDAD: En el Convenio entre España y la Federación de Rusia, está previsto el abono de la pensión a prorrata. No obstante, a petición expresa del interesado, si tiene derecho a pensión nacional, se le concede el derecho de elección entre la pensión nacional y la pensión prorrata.

NOVEDAD: Para la liquidación de las pensiones de la Seguridad Social española, reconocidas por totalización de períodos de seguro, al amparo de los Convenios suscritos por España con Argentina, Brasil, Colombia, Chile, República Dominicana, Ecuador, México, Perú y Uruguay, en los supuestos de superposición de las cotizaciones voluntarias efectuadas por un trabajador en España, al amparo del Convenio especial previsto en la Orden TAS/2865/2003 de 13 de octubre, con períodos de seguro obligatorio acreditados en el otro país, dichos períodos de seguro voluntario no podrán ser computados **para la adquisición del derecho** a la pensión, pero **sí para calcular la cuantía** de la misma.

d) Disposiciones diversas, transitorias y finales:

En esta parte se recogen: normas referidas al principio de colaboración técnica y administrativa entre los organismos o instituciones de los países signatarios del Convenio, normas sobre reembolso de gastos, disposiciones sobre concesión de anticipos, presentación de documentación y recursos, pagos de pensiones, posibilidad de revisión de prestaciones, establecimiento del Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio, fecha de entrada en vigor del mismo, etc.

2.2 Principios informadores.

Los principios que informan los Convenios bilaterales de Seguridad Social son:

- **Igualdad de trato**
- **Determinación de la legislación aplicable**
- **Conservación de los derechos adquiridos**
- **Conservación de los derechos en curso de adquisición**
- **Colaboración administrativa y técnica entre Instituciones**
- **Afectación automática de legislaciones coordinadas**

a) Igualdad de trato:

Este principio, que se recoge en los distintos Convenios bilaterales suscritos por España, **supone el reconocimiento al trabajador extranjero de un estatuto de Seguridad Social idéntico al del trabajador nacional.**

b) Determinación de la legislación aplicable:

Este principio trata de garantizar, en todos los casos, **la sujeción de los trabajadores migrantes a una legislación determinada y evitar, con ello, los conflictos positivos o negativos de leyes.**

La regla general es que **los trabajadores estén sujetos a la legislación del país donde ejercen su actividad laboral.** No obstante, esta regla general tiene algunas **excepciones** en relación con las siguientes categorías de trabajadores:

- Trabajadores destacados: quedan sometidos a la legislación del país al que esté sujeta la empresa que los ha destacado.

- Trabajadores itinerantes: quedan sometidos a la legislación del país donde tenga la sede la empresa para la que trabajen.

- Trabajadores del mar: se les aplica la legislación del país cuya bandera enarbole el buque.

- Funcionarios: quedan sometidos a la legislación del país a cuya Administración pertenezcan.

c) Conservación de los derechos adquiridos:

Este principio **permite a los trabajadores migrantes y sus derechohabientes continuar beneficiándose de las prestaciones que tenga reconocidas cuando dejen de residir en el territorio del país deudor, y da lugar a la denominada exportación de prestaciones,** ya sea al territorio del otro Estado signatario del Convenio o incluso, en ocasiones, a terceros países ajenos al Convenio.

d) Conservación de los derechos en curso de adquisición:

La conservación de los derechos en curso de adquisición **se logra mediante la totalización de períodos de seguro** (de cotización, asimilados e incluso, respecto de algunos países, si su legislación así lo prevé, los períodos de residencia) cumplidos por el asegurado bajo las legislaciones de las dos Partes contratantes.

La regla de totalización de períodos de seguro se aplica, para la liquidación de pensiones, de prestaciones económicas por enfermedad y para las prestaciones por desempleo.

La totalización supone una quiebra del principio de territorialidad, ya que, tanto el país de emigración como el de inmigración admiten como propios los períodos de seguro cumplidos bajo la legislación de otro país.

e) Colaboración administrativa:

Este principio aparece allí donde exista un Convenio internacional de Seguridad Social y se sitúa en el plano del Derecho internacional público en cuanto que implica la existencia de vínculos internacionales entre entes públicos como son las Administraciones públicas encargadas de la gestión de la Seguridad Social.

Son manifestaciones de este principio: la ayuda recíproca entre Estados; el intercambio de información entre las Autoridades competentes, que estará sujeta a la legislación en materia de protección de datos de los Estados contratantes; la coordinación financiera (reembolso de gastos derivados de actos de asistencia técnica tales como reconocimientos médicos, prestación de asistencia sanitaria, etc.); la colaboración técnica (a través de la creación de Oficinas de Enlace) y la solución amistosa de conflictos (con la finalidad de examinar los problemas que puedan surgir en la aplicación del Convenio, se prevé la constitución de la denominada Comisión Mixta).

f) Afectación automática de legislaciones coordinadas:

Dado que los Convenios Internacionales son básicamente instrumentos de coordinación de dos o más legislaciones nacionales, en la mayor parte de ellos aparece una cláusula de admisión automática de los cambios jurídicos en las legislaciones de cada uno de los Estados contratantes.

3. CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL (CMISS)

El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social constituye un instrumento de coordinación de las legislaciones de Seguridad Social, en materia de pensiones de los diferentes Estados Iberoamericanos que lo ratifiquen y que, además, suscriban el Acuerdo de Aplicación.

El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social se firmó el 10 de noviembre de 2007, y su entrada en vigor se produjo el 1 de mayo de 2011, tras la ratificación de siete Estados: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, y Portugal. Posteriormente también ha sido ratificado por Argentina, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

No obstante**, para que la entrada en vigor en los Estados Parte que lo han ratificado tenga efectividad, es necesario que dichos Estados Parte suscriban el Acuerdo de Aplicación que lo desarrolla.**

Hasta el momento, las dos condiciones reseñadas (ratificación del Convenio y suscripción del Acuerdo de Aplicación), han sido satisfechas por: España, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, Ecuador, Paraguay, Portugal y Uruguay.

En dichos Estados, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social tiene efectividad: en España y Bolivia desde el 1 de mayo de 2011; en Brasil desde el 19 de mayo de 2011; en Ecuador desde el 20 de junio de 2011; en Chile desde el 1 de septiembre de 2011; en Uruguay desde el 1 de octubre de 2011; en Paraguay desde el 28 de octubre de 2011; en El Salvador desde el 17 de noviembre de 2012, en Portugal desde el 21 de julio de 2014 y en Argentina desde el 1 de agosto de 2016.

La estructura del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social difiere de la de los Convenios Bilaterales en que **se añaden Anexos**, en los cuales se recogen particularidades de las legislaciones de los Estados contratantes en relación con determinados artículos del Convenio Multilateral.

Su contenido es similar al de los Convenios bilaterales. En lo que se refiere al **campo de aplicación personal**, éste **se extiende a las personas, con independencia de su nacionalidad, que trabajen o hayan trabajado en uno o en varios Estados Parte, así como a sus familiares beneficiarios y derechohabientes**. Respecto al **campo de aplicación material** se incluyen **las prestaciones económicas de carácter contributivo por invalidez, vejez, supervivencia y las derivadas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. El artículo 8 del Convenio** regula las relaciones entre este Convenio Multilateral y otros instrumentos de coordinación de la Seguridad Social, En concreto se prevé que si existen Convenios bilaterales o multilaterales anteriores a su entrada en vigor, se aplicarán las disposiciones que resulten más favorables al beneficiario.

La regulación de las prestaciones es similar a la de los Convenios bilaterales en lo que se refiere a la totalización de periodos, determinación del derecho y cálculo de las mismas, exportación de prestaciones, colaboración administrativa, etc.

4. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DEL CONVENIO DE EUROPA RATIFICADOS POR ESPAÑA

4.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

1. Antecedentes:

La necesidad de llegar a una reglamentación internacional de las materias referentes al trabajo comenzó a sentirse desde el inicio del Siglo XIX. No obstante, esta necesidad se reflejó solamente a través de las iniciativas privadas (por iniciativa privada se fundó en el año 1900 la "Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores" con sede en Paris) y no de las gubernamentales.

La necesidad siguió sintiéndose de forma creciente al finalizar la Primera Guerra Mundial y pasa de la esfera privada a la gubernamental al ser acogida la idea en la Conferencia de la Paz. En la primera reunión de ésta se decide crear una Comisión de Legislación Internacional de Trabajo, para elaborar un proyecto de institución permanente que se pusiera bajo la dirección de la Sociedad de las Naciones. **Dicho proyecto, con algunas enmiendas, fue adoptado por la Conferencia de la Paz, el día 11 de abril de 1919, y figura en la Parte XIII del Tratado de Versalles.**

A partir del año 1919 comienza a funcionar la O.I.T. y su primera Conferencia en Washington data de ese mismo año.

En el período entre las dos guerras mundiales la O.I.T. lleva a cabo una obra ingente.

Todavía durante el curso de la Segunda Guerra Mundial se celebra en Filadelfia la 26ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que adopta el día 19 de mayo de 1944 una Declaración solemne en la que se definen los fines y objetivos de la Organización y supone una importante etapa en la afirmación de los principios de justicia social.

En la Sesión de Paris de 1945 se enmendaba la Constitución de la O.I.T., que entraba en vigor el 26 de septiembre de 1946. En el mismo año se celebra la Conferencia de Montreal, y se introducen importantes enmiendas a la referida Constitución que entra en vigor el día 20 de abril de 1948.

Posteriormente el texto de la Constitución ha sido enmendado en 1953, 1962 y 1972. Este último texto enmendado entró en vigor el 1 de noviembre de 1974 figurando en el mismo la Declaración de Filadelfia como anexo.

La O.I.T. tiene su sede en Ginebra, donde funcionan los órganos de carácter permanente.

2. Fines:

Las finalidades de la O.I.T., son muy amplias y tienen su reflejo en la Declaración de Filadelfia y en su propia Constitución. De la Declaración de Filadelfia se extraen los fines de la Organización que son entre otros:

a) Considerar que el trabajo no es una mercancía.

b) Que la libertad de expresión y de asociación es una condición indispensable para el progreso.

c) Que la pobreza, donde exista, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

d) Que todos los seres humanos cualquiera que sea su raza, su religión o su sexo, tienen el derecho de conseguir su progreso material y su desarrollo espiritual, en la libertad y en la dignidad, en la seguridad económica y común igualdad de oportunidades.

3. Objetivos:

Entre sus objetivos destacan: el de lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, emplear a los trabajadores en ocupaciones que se adapten en la mejor forma posible a sus habilidades y conocimientos, conceder oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra, extender las medidas de Seguridad Social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa, lograr el reconocimiento del derecho de negociación colectiva de los trabajadores y favorecer su participación en la gestión y dirección de la empresa.

Estructura de la O.I.T.

La O.I.T. es una Organización de carácter intergubernamental, ya que sus miembros son única y exclusivamente Estados.

1) Miembros de la O.I.T.

- Los Estados que pertenecían a la O.I.T. antes de 01.11.45 (miembros de pleno derecho)

- Los Estados miembros de las Naciones Unidas (NU), que mediante una declaración formal de las obligaciones que figuran en la Constitución de la O.I.T. se les concede el *status* de miembros. La Declaración formal será dirigida al Director General de la O.I.T.

- Aquellos otros Estados que, sin ser miembros de las NU, sean admitidos en el Organismo mediante el voto favorable de los 2/3 de los delegados presentes, en cuyo *quórum* deben estar incluidos los 2/3 de los delegados de los Gobiernos presentes y votantes. Dichos Estados deberán aceptar formalmente la Constitución de la O.I.T. y comunicárselo al Director General.

2) Órganos de la O.I.T.

- **La Conferencia General** que está integrada por **cuatro representantes de cada uno de los Estados miembros, dos de los cuales serán delegados de los Gobiernos y los otros dos representarán, respectivamente, a los empresarios y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.**

  La Conferencia deberá celebrar reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos **una vez al año.**

  Las funciones de la Conferencia General son esencialmente **normativas** (convenios internacionales de trabajo y recomendaciones)

- **El Consejo de Administración** es el órgano ejecutivo de la O.I.T. y el encargado de llevar a cabo la coordinación de todas las actividades de dicha Organización.

  El Consejo **es elegido** por la Conferencia y **se renueva** cada **tres años.**

- **La Oficina Internacional del Trabajo** es el secretariado técnico –órgano permanente- de la O.I.T.

  Está integrada por un Director General, elegido por el Consejo de Administración por un mandato de cinco años, y por el personal por él nombrado de conformidad con las reglas aprobadas por el Consejo.

  Los nombramientos efectuados por el Director General deberán recaer en personas de diferentes nacionalidades, siempre que ello sea compatible con la eficacia de las labores de la Oficina.

  Tanto el Director General como el personal tienen la condición de **funcionarios internacionales.**

Con carácter general, la Oficina Internacional tendrá **todas aquellas facultades y obligaciones** que tanto la Conferencia como el Consejo de Administración consideren conveniente encomendarle.

*** Convenios de la O.I.T. ratificados por España:**

Entre las actividades de la O.I.T. es especialmente relevante **su actividad legislativa**, que se traduce en normas sociales las cuales pueden consistir en:

a) **Convenios o Acuerdos Internacionales**, de **obligatorio cumplimiento** para los Estados que los ratifiquen.

b) **Recomendaciones,** que son advertencias o consejos que hace la O.I.T. **a los respectivos Gobiernos para que éstos consideren determinadas cuestiones**

sobre legislación laboral no reflejadas en los Convenios, **ó para aclarar problemas** surgidos **en relación con materias muy complejas contenidas en los Convenios.**

Los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T. pueden referirse a:

- Cuestiones laborales.

- Cuestiones de Previsión o de Seguridad Social.

En materia específica de Seguridad Social, España ha ratificado, entre otros, los siguientes Convenios de la O.I.T.:

- **Convenio nº 2 sobre desempleo** de trabajadores extranjeros (de 1919).

- **Convenio nº 12** relativo a las indemnizaciones por accidentes de trabajo en la agricultura (de 1921).

- **Convenio nº 19** sobre igualdad de trato a trabajadores nacionales y extranjeros en materia de accidentes de trabajo (de 1925).

- **Convenio nº 102** relativo a **la norma mínima de la Seguridad Social** (de 1952). En líneas generales, este Convenio hace referencia al deber que tienen los Estados ratificantes del mismo a garantizar a las personas protegidas, en los términos que en él se establecen, la concesión de:

  - prestaciones de asistencia médica
  - prestaciones monetarias de enfermedad
  - prestaciones de desempleo
  - prestaciones de vejez
  - prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional
  - prestaciones familiares
  - prestaciones de maternidad
  - prestaciones de invalidez
  - prestaciones de sobrevivientes.

  Al ratificar el Convenio, todo Estado se compromete a aplicar al menos tres de las nueve ramas citadas. En todo caso, el sistema de protección debe incluir una de las cinco ramas siguientes: desempleo, vejez, accidente de trabajo ó enfermedad profesional, invalidez y supervivencia.

  - Convenio nº 157, sobre el establecimiento de un sistema internacional, para la conservación de los derechos en materia de Seguridad Social (de 1982). Este Convenio incide en el deber que tiene todo Miembro de esforzarse en participar con cada uno de los demás miembros interesados, en un sistema de conservación de los derechos en curso de adquisición respecto de las ramas de Seguridad Social que se mencionan en el mismo, en favor de las personas que

hayan estado sujetas sucesiva o alternativamente a las legislaciones de dichos miembros.

Asimismo, al referirse al sistema de conservación de los derechos indica que éste deberá prever la totalización, en la medida necesaria, de los períodos de seguro, de empleo, de actividad profesional o de residencia, según los casos, cumplidos bajo las legislaciones de los miembros interesados, a los fines:

a) **De la admisión al seguro voluntario o de la continuación facultativa del seguro.**

b) **De la adquisición, conservación o recuperación de los derechos y, dado el caso, del cálculo de las prestaciones.**

Igualmente, **el citado Convenio se refiere al deber que tiene todo Miembro de garantizar el pago de las prestaciones económicas a las cuales se haya adquirido derecho en virtud de su legislación, a los beneficiarios que sean nacionales de un Miembro, o refugiados o apátridas, sin distinciones basadas en el lugar de residencia.**

4.2 Convenios del Consejo de Europa

El Consejo de Europa nace por virtud de un Tratado Multilateral Internacional firmado en Londres el 5 de mayo de 1949 y que entró en vigor el 3 de agosto.

*** ÓRGANOS DEL CONSEJO DE EUROPA**

En su Estatuto fundacional se establece **dos** órganos:

- uno intergubernamental, **el Comité de Ministros,** con poderes de decisión y de recomendación a los Gobiernos. En él participan **exclusivamente** los Ministros de Asuntos Exteriores o sus Embajadores que los representen de modo permanente en Estrasburgo.

- otro interparlamentario, **la Asamblea Parlamentaria** (denominada en principio Asamblea Consultiva), que es órgano deliberante del Consejo de Europa, y está integrada por 636 miembros (318 titulares y 318 suplentes), a los que hay que añadir 18 miembros de las delegaciones de Canadá, Israel y México, con *status* de invitados especiales.

Asimismo, dicho Estatuto hace referencia a una **Secretaría General**, dirigida por un Secretario General, elegido por la Asamblea Parlamentaria**,** a la que asigna una función de asistencia a los órganos del Consejo de Europa citados.

*** MIEMBROS DEL CONSEJO DE EUROPA**

El Consejo de Europa cuenta en la actualidad con **cuarenta y seis Estados Miembros de pleno derecho** a los que hay que añadir otros que participan en la Organización con diversos estatutos (estatuto de invitados especiales ante la Asamblea Parlamentaria, estatuto de miembro asociado).

En relación con los **Estados no europeos** hay que señalar que éstos pueden participar, aunque de manera limitada, en los trabajos del Consejo de Europa, bien porque les haya sido concedido el **estatuto de observador ante la Organización** ó en alguno de los comités de expertos, ó bien **por ser parte** en alguno de los Convenios firmados por el Consejo de Europa que permitan la participación de países no miembros de la Organización.

Actualmente, el Consejo de Europa tiene 5 Estados como observadores: Estados Unidos, Canadá, Japón y México.

*** Sede**

La Sede del Consejo de Europa se encuentra en Estrasburgo.

España pertenece al Consejo de Europa desde el 24 de noviembre de 1977.

De su abundante actividad normativa en materia de Seguridad Social **España ha ratificado,** entre otros los siguientes Convenios:

*** La Carta Social Europea** hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 y **ratificada por España el 29 de abril de 1980.** Dicho documento reconoce como **Principios, en su Parte I,** el derecho de los trabajadores a la Seguridad Social y a la Seguridad e Higiene en el Trabajo; el derecho de toda persona a la protección de la Salud, a asistencia social y médica; a beneficiarse de servicios sociales, a la readaptación profesional y social en caso de invalidez; a la protección familiar, maternal e infantil.

En la Parte II de la Carta se detallan las obligaciones que comportan para las Partes Contratantes cada uno de los principios citados. Concretamente, **en el art. 12, relativo al derecho a la Seguridad Social**, dispone que para garantizar el ejercicio efectivo de tal derecho, las Partes contratantes se comprometen:

1) **A establecer o mantener un Régimen de Seguridad Social.**

2) **A mantener el Régimen de Seguridad Social en un nivel satisfactorio equivalente, por lo menos, al exigido para la ratificación del Convenio Internacional de Trabajo (número 102) sobre normas de Seguridad Social.** (Dicho Convenio obliga a los países signatarios a aplicar tres de las nueve ramas que configuran la acción protectora de la Seguridad Social: cuidados médicos, subsidios por enfermedad, prestaciones de par, pensiones de vejez, prestaciones por

accidente de trabajo y enfermedad profesional, subsidios familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de supervivencia).

3) A esforzarse por elevar progresivamente el nivel del Régimen de la Seguridad Social.

4) A adoptar acuerdos bilaterales o multilaterales encaminadas a conseguir:

a) La igualdad de trato entre los nacionales de cada una de las Partes en lo relativo a los derechos de Seguridad Social, sean cuales fueran los desplazamientos que las personas protegidas pudieran efectuar entre los territorios de las Partes contratantes.

b) La concesión, mantenimiento y restablecimiento de los derechos de Seguridad Social por medios tales como, la acumulación de los períodos de seguro o de empleo completados de conformidad con la legislación de cada una de las Partes contratantes.

* **El Protocolo Adicional a la Carta Social Europea**, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988 y **ratificado por España el 7 de enero de 2000.**

En dicho Protocolo se establece el compromiso de las Partes a garantizar:

- El derecho de todos los trabajadores a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo.

- El derecho de los trabajadores a ser informados y consultados dentro de la empresa.

- El derecho de los trabajadores a tomar parte en la determinación y mejora de las condiciones de trabajo y del entorno laboral en la empresa.

- El derecho de toda persona anciana a protección social.

* **El Código Europeo de Seguridad Social**, hecho en Estrasburgo el 16 de abril de 1964 y **ratificado por España el 4 de febrero de 1994.** Tiene como objetivo el estimular el desarrollo de la Seguridad Social y su armonización entre los ordenamientos. Para ello, con una técnica muy similar al Convenio 102 de la O.I.T. de 1952 obliga a los países signatarios a aplicar al menos **seis** de las nueve ramas que configuran la acción protectora de la Seguridad Social, sin perjuicio de las disposiciones según las cuales **la partida relativa a la asistencia médica** se cuenta por **dos** y la **relativa a las prestaciones de vejez por tres.**

El Protocolo Adicional del Código eleva el número de partidas que es preciso aceptar a **ocho**, teniendo en cuenta el valor aplicado a la asistencia médica y a las prestaciones de vejez.

* **El Convenio Europeo de Seguridad Social**, y el Acuerdo Complementario para su aplicación fueron firmados en Paris el 14 de diciembre de 1972 y **ratificados por España el 10 de enero de 1986.**

  El origen de este Convenio se encuentra en el **propio Código Europeo de Seguridad Social, concretamente en el art. 73 que dispone que** "las Partes contratantes se esforzarán por regular, en un instrumento especial las cuestiones que se refieren a la Seguridad Social de los extranjeros y de los migrantes, en particular por lo que atañe a la igualdad de trato con los nacionales y a la conservación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición".

  Se trata de una norma compleja en cuanto que, en algunos aspectos se aplica **directamente** (igualdad de trato, pensiones, accidentes de trabajo y enfermedad profesional y asignaciones por defunción) y, **sin embargo en otros se configura como un Convenio Marco estableciendo principios pragmáticos que deben ser desarrollados por Acuerdos de aplicación convenidos por los Estados ratificantes,** (prestaciones a corto plazo, enfermedad, maternidad, desempleo y prestaciones familiares).

5. RESUMEN DEL TEMA 36

1. DERECHO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

* Surge por la necesidad de que los diferentes Estados soberanos se preocupen de que **sus súbditos no queden en situación desventajosa en materia de protección social por el hecho de que se desplacen de uno a otro Estado para ejercer su actividad laboral.**

*** Los medios utilizados para conseguir tal objetivo** son:

- **La aplicación coordinada de los ordenamientos legislativos nacionales que resulten afectados** (Convenios Bilaterales o Multilaterales).

- **La tendencia a una uniformidad normativa a través de las Organizaciones Internacionales.**

1.1 FUENTES DE PRODUCCIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

*** Fuentes de Derecho interno**

Están constituidas por normas internas dictadas soberanamente por cada Estado (Ejemplo: ~~nº 5~~ art. 7 Ley General de Seguridad Social, Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

*** Fuentes internacionales uniformes ó en sentido propio**

Son aquellas normas dictadas por la propia sociedad internacional.

No hay fuentes de Derecho uniforme en materia de Seguridad Social.

Sustitutivos de este orden jurídico inexistente: **Los convenios y las recomendaciones de la O.I.T.**

*** Fuentes internacionales impropias o fuentes de Derecho Convencional**

Son aquellas que proceden de la voluntad de dos ó más Estados y que configuran los llamados **Convenios Internacionales bilaterales o multilaterales.**

*** Obligatoriedad de los Convenios**

- **Como Tratado internacional:** Obliga a los Estados que lo conciertan desde el **momento de su ratificación.**

- **Respecto de las situaciones individuales de Seguridad Social: la obligatoriedad sólo se produce** a través de la **conversión del tratado en Ley interna (art. 96 de la Constitución Española de 1978).**

2. CONVENIOS BILATERALES SUSCRITOS POR ESPAÑA

2.1 Características generales:

*** Estructura similar**

* Disposiciones divididas en **cuatro** grupos:

a) Disposiciones generales relativas a:

- Campo de aplicación **material u objetivo** (Regímenes de Seguridad Social y contingencias cubiertas)
- Campo de aplicación **personal o subjetivo** (`personas protegidas)
- Definición de los términos utilizados en el Convenio.

b) Disposiciones sobre legislación aplicable:

Regla General: el trabajador queda sometido a la legislación del país donde ejerce su actividad laboral.

Excepciones: Trabajadores destacados

Personal al servicio de las misiones diplomáticas ó consulares.

Trabajadores de los transportes internacionales.

c) Disposiciones relativas a las prestaciones:

- **Adquisición del derecho a las mismas**
- **Concesión (totalización** cuando sea necesario)
- **Liquidación:**

* **Comparando** las cuantías de la pensión nacional y de la pensión prorrata y **abonando la más beneficiosa.**

* **Abono de la pensión nacional.** Si no se alcanza derecho a pensión nacional **abono,** si procede, de la pensión **prorrata.**

* **Determinando** la cuantía de las pensiones **nacional y prorrata y dando a ejercer al interesado el derecho de opción** entre ambas fórmulas.

d) Disposiciones diversas, transitorias y finales:

Normas referidas a colaboración técnica y administrativa entre organismos, a reembolso de gastos, a concesión de anticipos, etc.

2.2 Principios informadores

a) Igualdad de trato: Reconocimiento al trabajador extranjero de un **estatuto de Seguridad Social idéntico al del trabajador nacional.**

b) Determinación de la legislación aplicable:

Regla general: los trabajadores están sujetos a la legislación del país donde ejerce su actividad laboral.

Excepción: Trabajadores destacados
Trabajadores itinerantes
Trabajadores del mar
Funcionarios.

c) Conservación de los derechos adquiridos: Los trabajadores migrantes y sus derechohabientes **continúan beneficiándose de las prestaciones** que tengan reconocidas **cuando** dejen de **residir en el territorio del país deudor (exportación de prestaciones).**

d) Conservación de los derechos en curso de adquisición mediante la:

Totalización de períodos de seguro (de cotización, asimilados e incluso períodos de residencia) cumplidos por el asegurado bajo las legislaciones de las dos Partes contratantes.

e) Colaboración administrativa: Son manifestaciones de este principio: la ayuda recíproca entre Estados, el intercambio de información entre Autoridades competentes, la solución amistosa de conflictos, etc.

f) Afectación automática de legislaciones coordinadas: Cláusula de admisión automática de los cambios jurídicos en las legislaciones de cada uno de los Estados contratantes (**comunicado** el cambio en su legislación por un Estado contratante al otro Estado, si no hay manifestación en contra por parte de este último en el plazo de **tres meses** se considera **admitido).**

3. CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO DE SEGURIDAD SOCIAL (CMISS).

* Constituye un instrumento de coordinación de las legislaciones de seguridad social, en materia de pensiones, de los diferentes Estados Iberoamericanos que lo ratifiquen y que, además, suscriban el Acuerdo de Aplicación.

Efectividad de la entrada en vigor:

Son requisitos **imprescindibles: la ratificación del Convenio y la suscripción del Acurdo de Aplicación.**

Estructura:

Difiere de la de los Convenios Bilaterales en que se añaden *anexos*.

Contenido:

Es similar al de los Convenios Bilaterales

Campo de aplicación personal: Personas**, independientemente de su nacionalidad**, que trabajen o hayan trabajado un uno o en varios Estados Parte, así como a sus familiares, beneficiarios y derechohabientes

Campo de aplicación material: Prestaciones económicas de carácter contributivo por: invalidez, vejez, supervivencia y las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Regulación de las prestaciones:

Es similar a la de los Convenios Bilaterales en lo que se refiere a: totalización de períodos; períodos inferiores a un año; determinación del derecho a las prestaciones y cálculo de las mismas; exportación de las prestaciones; colaboración administrativa.

Relaciones entre el CMISS y otros instrumentos de coordinación de seguridad social (Art. 8)

-El CMISS tendrá plena aplicación si no existen convenios bilaterales o instrumentos de seguridad social vigentes entre los Estados Parte.

Si existen Convenios Bilaterales o multilaterales, se aplicarán las disposiciones que **resulten más favorables al beneficiario.**

4. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DEL CONVENIO DE EUROPA RATIFICADOS POR ESPAÑA

4.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)

- **Creación:** Conferencia de la Paz de 11 de abril de 1919 – Parte XIII del Tratado de Versalles

- **Sede:** Ginebra.

- **Estructura:**

1. **Miembros:**

  - Los Estados que pertenecían a la OIT antes de 1.11.1945

  - Los Estados que siendo miembros de las NU comuniquen la aceptación formal de las obligaciones de la OIT

  - Los Estados que, sin pertenecer a las NU, sean admitidos por la OIT por mayoría de 2/3 de la Conferencia General.

2. **Órganos:**

- **La Conferencia General:** Integrada por 4 representantes de cada Estado miembro de los cuales:

  2 delegados del Gobierno

  1 representante de las **Empresas**

  1 representante de los **Trabajadores**

  - Se reunirá cada vez que sea necesario y **como mínimo una vez al año.**

- **El Consejo de Administración**

- **La Oficina Internacional de Trabajo**

- **Actividad legislativa**

- **Convenios o Acuerdos Internacionales, de obligatorio cumplimiento** para los Estados que los ratifiquen.

- **Recomendaciones,** que son advertencias o consejos a los respectivos Gobiernos para que éstos **consideren** determinadas cuestiones ó para aclarar problemas en relación con materias muy complejas contenidas en los Convenios.

CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR ESPAÑA

- **Convenio nº 2** sobre desempleo de trabajadores extranjeros.
- **Convenio nº 12** relativo a las indemnizaciones por accidentes de trabajo en la agricultura.
- **Convenio nº 19** sobre igualdad de trato a trabajadores nacionales y extranjeros en materia de accidentes de trabajo.
- **Convenio nº 102 relativo a la norma mínima de la Seguridad Social.**
- **Convenio nº 157,** sobre el establecimiento de un sistema internacional, para la conservación de los derechos en materia de Seguridad Social.

4.2 CONSEJO DE EUROPA

- **Creación:** Tratado Multilateral Internacional firmado en Londres el 5 de mayo de 1949.
- **Sede:** Estrasburgo
- **Estructura:**

* **Órganos:**

- **El Comité de Ministros (**órgano intergubernamental)
- **La Asamblea Parlamentaria (**órgano deliberante)

Ambos asistidos por una **Secretaría General.**

* **Miembros:**

Cuarenta y seis Estados Miembros de pleno derecho.

CONVENIOS DEL CONSEJO DE EUROPA RATIFICADOS POR ESPAÑA

- **La Carta Social Europea, ratificada por España el 29 de abril de 1980.**
- **El Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988** y ratificado por España el 7 de enero de 2000.
- **El Código Europeo de Seguridad Social,** ratificado por España el 4 de febrero de 1994.

- **El Convenio Europeo de Seguridad Social y el Acuerdo Complementario para su aplicación,** ratificados por España el 10 de enero de 1986.